



Gobierno Regional Ica



ACUERDO DE CONSEJO REGIONAL

Nº 024 -2017-GORE-ICA

Ica, 22 AGO. 2017

El Consejo Regional del Gobierno Regional de Ica, en Sesión Extraordinaria Descentralizada de fecha 10 de agosto del dos mil diecisiete. Visto la **Moción de Orden del Día**, para **DECLARAR LA OBLIGATORIEDAD DE EXIGIR A TODOS LOS POSTULANTES A CARGOS DE CONFIANZA DESIGNADOS POR EL GOBERNADOR REGIONAL O DEL GERENTE GENERAL REGIONAL DE ACUERDO A SUS COMPETENCIAS, ASI COMO A LOS POSTULANTES A LAS CONVOCATORIAS DE PUESTOS DE TRABAJO EN TODAS LAS DEPENDENCIAS DEL GOBIERNO REGIONAL DE ICA, COMO DIRECCIONES REGIONALES SECTORIALES, UNIDADES EJECUTORAS, OFICINAS ZONALES, CENTROS DE SERVICIOS SUBREGIONALES (EX GERENCIAS SUBREGIONALES), Y/O PROYECTOS ESPECIALES, LA PRESENTACION DEL CERTIFICADO PSICOLOGICO EMITIDO POR EL PROFESIONAL PERTINENTE.**

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 39º de la Ley Nº 27867 Ley Orgánica de Gobierno Regionales, establece que: "Los Acuerdos del Consejo Regional expresan la decisión de este órgano sobre asuntos internos del Consejo Regional, de interés público, ciudadano o institucional o declara su voluntad de practicar un determinado acto o sujetarse a una conducta o norma institucional".

Que, el Consejo Regional de Ica, está representado por los señores consejeros regionales, quienes representan a la Región Ica en general, y a la provincia por la cual han sido electos, para efectos de cumplir con las funciones fiscalizadoras y normativas, y de representación; organizan su trabajo en comisiones, conforme a lo regulado por el tercer párrafo del inciso b), del artículo 14º, de la Ley Nº 27867- Ley de Gobiernos Regionales, y su modificatoria.

Que, el Reglamento Interno del Consejo Regional de Ica, en su artículo 54º, sobre los procedimientos normativos y fiscalizadores, indica que: Son el conjunto de actos sucesivos e integrados que se realizan para promover el debate y los acuerdos del Consejo, destinados a producir acuerdos de consejo regional y ordenanzas regionales, actos de fiscalización, propuestas y designaciones. Estos pueden ser: a) Procedimiento normativo; que comprende el debate y aprobación de acuerdos de consejo y ordenanzas regionales, y de reforma del presente Reglamento.

Que, por otro lado, el artículo 56º, de la misma norma, informa que las propuestas de los consejeros, son instrumentos destinados a promover el desarrollo de los procedimientos de producción normativa y fiscalizadora, pueden ser: c) Mociones de orden del día.

Que, finalmente, el artículo 58º, de la norma invocada, establece que las Mociones de Orden del Día, son propuestas mediante las cuales los Consejeros ejercen su derecho de pedir al Consejo, que adopte acuerdos que expresen la decisión del Pleno sobre asuntos internos del Consejo Regional, de interés público, ciudadano o institucional, o declarar su voluntad de practicar un determinado acto, o sujetarse a una conducta o norma institucional. También, procede para pedidos sobre asuntos importantes para los intereses de la Región y las relaciones con el Gobierno Regional, el Gobierno Nacional y los Gobiernos Locales. Los Acuerdos Regionales, se presentan ante la Secretaría General del Consejo y proceden en los siguientes casos: g) Pedidos





Gobierno Regional Ica



para que el Pleno se pronuncie sobre cualquier asunto de importancia regional, nacional o local.

El **acoso sexual** es la intimidación o coerción de naturaleza sexual, o la promesa no deseada o inapropiada de recompensas a cambio de favores sexuales. En la mayoría de contextos jurídicos modernos el acoso sexual en el siglo XX es ilegal.

El Parlamento Europeo define como acoso sexual: la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Cuando existen leyes referidas al acoso sexual, generalmente no prohíben bromas simples, comentarios indirectos o incidentes menores aislados, es decir, no imponen un "código de cívico general". En el lugar de trabajo, el acoso puede considerarse ilegal cuando es tan frecuente o grave que crea un ambiente de trabajo hostil u ofensivo o cuando repercute de manera adversa en el empleo (como por ejemplo la víctima es despedida o degradada o cuando la víctima decide renunciar al trabajo). Sin embargo, la comprensión jurídica y social del acoso sexual varía según la cultura.

Existen 125 países en el mundo que han legislado contra el acoso sexual en la última década del siglo XX y durante la primera década del siglo XXI. Sin embargo hay países como Kuwait o Yibuti en los que el acoso sexual sigue siendo legal.

El acoso sexual puede perjudicar a personas de ambos sexos pero estadísticamente la mayoría de denuncias son de mujeres. Los principales acosadores son hombres que ejercen este tipo de comportamiento en ambientes laborales, académicos, estudiantiles e incluso familiares. Está considerado un acto delictivo, que es sancionado en función de su gravedad y que puede llevar incluso a la privación de libertad del acosador.

El término acoso sexual en la concepción moderna data de los años 70 aunque otros conceptos relacionados existían previamente en muchas culturas. El término "acoso sexual" se usó en 1973 en el informe "El fenómeno de Anillos de Saturno", escrito por Mary P. Rowe, entonces Asistente Especial del Presidente sobre mujeres y trabajo en el Instituto Tecnológico de Massachusetts sobre las diversas formas de acoso relacionadas con el género. Rowe declaró que ella no fue la primera en usar el término ya que la cuestión del acoso sexual era uno de los temas de discusión en los grupos de mujeres en Massachusetts a principios de los 70 pero que el MIT pudo haber sido la primera o una de las primeras grandes organizaciones en debatir sobre ello (en el Consejo Académico del MIT) y desarrollar mecanismo y establecer políticas para combatirlo. El MIT en ese momento también reconoció los prejuicios provocados por el acoso racial y por el acoso hacia las mujeres negras. El Presidente del MIT declaró en ese sentido que el acoso era antitético a la misión de una universidad e intolerable para los individuos.

En el libro *In Our Time: Memoir of a Revolution* (1999) la periodista Susan Brownmiller en el marco del trabajo de concienciación de los grupos feministas radicales de Nueva York cita a unas activistas de Cornell que en 1975 pensaron que habían acuñado el término acoso sexual: "Ocho de nosotras estábamos sentadas en una oficina ... haciendo una lluvia de ideas sobre lo que íbamos a escribir en los posters de nuestras intervenciones, que se referían a ella como "intimidación sexual", "coerción sexual", "explotación sexual en el trabajo". Ninguno de esos nombres parecía





Gobierno Regional Ica



correcto, queríamos algo que abarcara toda una serie de comportamientos persistentes, sutiles y poco sutiles, y alguien llegó con "acoso". ¡Acoso sexual! Al instante estuvimos de acuerdo, eso es lo que era.

Estas activistas, Lin Farley, Susán Meyer y Karen Sauvigne pasaron a formar el Working Women's Institute (Instituto de Mujeres Trabajadoras) que, junto con la Alliance Against Sexual Coercion (Alianza contra la Coacción Sexual) fundada en 1976 por Freada Klein, Lynn Wehrli y Elizabeth Cohn-Stuntz, fueron las organizaciones pioneras en la denuncia pública del acoso sexual a finales de los años setenta.

Sin embargo, el término era ampliamente desconocido hasta principios de los 90, cuando Anita Hill testificó y denunció por acoso sexual a Clarence Thomas, nominado a la Corte Suprema de Estados Unidos. Tras el testimonio de Hill en 1991, el número de casos de acoso sexual denunciados en EE.UU. y Canadá aumentó un 58 por ciento.

El acoso sexual constituye una serie de agresiones, que pueden ir desde molestias hasta serios abusos, y que tienen la finalidad de intentar desencadenar una actividad sexual. Suele tener lugar en el puesto de trabajo, donde la confianza mutua es admitida inicialmente como base contractual para la relación laboral de subordinación, o en otros ambientes donde la voluntad de expresar un rechazo puede verse condicionada por la posibilidad de sufrir reprimendas.

La ley de empleo de Estados Unidos define el acoso sexual como cualquier «interés o comportamiento sexual inoportunos» en el trabajo, teniendo el efecto de hacer el lugar de trabajo intimidatorio u hostil. También está considerado como una forma de discriminación ilegal y es una forma de abuso sexual y psicológico, en un rango entre leves transgresiones a serios abusos. De hecho, algunos psicólogos y trabajadores sociales opinan que el acoso sexual severo o crónico puede tener los mismos efectos psicológicos en las víctimas que la violación o la agresión sexual. La reacción violenta y las represalias por denunciar el acoso sexual pueden agravar más los efectos. Por ejemplo, en 1995, Judith Coffin se suicidó después de un acoso sexual continuado por parte de sus jefes y colaboradores (su familia fue indemnizada más tarde con seis millones de dólares por daños).

La definición de acoso sexual puede abarcar un amplio abanico de comportamientos, dependiendo de lo que cada individuo entiende como acoso, pudiendo llevar a confusiones. Este término fue acuñado en la Universidad Cornell en 1974.

El acoso considerado como típico es el «contacto físico indeseado» entre compañeros de trabajo, pero además engloba los comentarios lascivos, discusiones sobre superioridad de sexo, las bromas sexuales, los favores sexuales para conseguir otro estatus laboral, etc. Algunas empresas provocan a sus empleados (tras conocer que un compañero de trabajo se quejó de acoso sexual) con la intención de que lo cambien de puesto de trabajo o lo despidan, tras conocer la capacidad de ese trabajador, por envidia hacia él o porque esa plaza está prevista para otro, aunque en ocasiones lo hacen para estudiar sus reacciones. El acoso fuera del lugar de trabajo también está considerado otra forma de acoso sexual.

La situación es tanto más complicada por el hecho de que la carrera de un individuo puede ser fácilmente destruida cuando éste es víctima de acoso sexual, o bien si éste es inculpado por acoso. Los empleadores deben ser cuidadosos en proteger los derechos de los que se quejan y los individuos que han sido sujetos de





quejas, porque ambos pueden creerse en posiciones vulnerables, y el bien y mal del caso puede no ser sencillo. Aquellos que han sido acusados deben asegurarse de que sus derechos van a ser completamente protegidos, y que las acusaciones no van a ser automáticamente tomadas como prueba. También deben ser aconsejados para no acometer la cuestión por sus propios medios si ellos se creen injustamente acusados, y que ninguna represalia será vista seriamente, irrespectiva del mérito de las quejas originales.

Cuando una persona está siendo acosada, en lugar de reaccionar de manera obvia, lo que hay que hacer es no dejarse intimidar, conservar la calma y ser muy firme en la negativa ante cualquier chiste, insinuación, tocamiento etc., poner distancia de por medio inmediatamente, evitar estas compañías y denunciar cuanto antes cualquier conducta de acoso sexual. Es importante mencionar que si la víctima no se siente incomodada y aprueba esta conducta, en ese caso, solo en ese caso el acoso no es considerado un crimen, y el acosador no es considerado un criminal.

El acoso sexual puede ocurrir en diferentes casos:

- El acosador puede ser un superior de la víctima, un cliente, un compañero de trabajo, un profesor o tutor, un compañero de clase o un desconocido.
- La víctima no tiene por qué ser sólo la persona a la que se acosa directamente, sino que también puede ser cualquier persona de su entorno que encuentre intolerable el comportamiento del acosador y que se vea afectada en cierta manera.
- Mientras que la víctima no sea acosada, no se debe considerar el comportamiento del acosador de manera ilegal.
- El centro del acoso puede ser tanto del género masculino como femenino; asimismo, el acosador también puede ser tanto de un género como del otro.
- El acosador no es necesariamente una persona del sexo contrario.
- El acosador puede ser totalmente inconsciente de que su comportamiento es molesto o es una forma de acoso sexual; también puede no saber que sus actos podrían ser ilegales.
- Sin embargo, una constante es que el comportamiento de los acosadores es muy incómodo.

La Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1993 clasifica la violencia contra la mujer en tres categorías: la que ocurre en el entorno familiar, la que ocurre dentro de la comunidad en general y la perpetrada o tolerada por el Estado donde quiera que ocurra. El término *acoso sexual* se utiliza para definir la violencia que ocurre en la comunidad en general: *"La violencia física, sexual y psicológica que ocurre en la comunidad en general, incluyendo la violación, el abuso sexual, el acoso sexual y la intimidación en el trabajo. En otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada"*.

En la India, el caso de Vishakha y otras contra el Estado de Rajastán en 1997 se dictó sentencia por primera vez estableciendo que el acoso sexual como era ilegal. En Israel, la Ley de Igualdad de Oportunidades de Empleo de 1988 permitió la condena de un empleador que había represaliado a un empleado que había rechazado ofrecerle favores sexuales pero estaba prohibido y no fue hasta 1998 cuando la Ley de Acoso Sexual de Israel convirtió en ilegal este comportamiento.

En mayo de 2002, el Consejo y el Parlamento de la Unión Europea modificaron una Directiva del Consejo de 1976 relativa a la igualdad de trato





Gobierno Regional Ica



entre hombres y mujeres en el empleo para prohibir el acoso sexual en el lugar de trabajo, denunciándolo como discriminación sexual y violación de la dignidad. Esta Directiva obligaba a todos los Estados miembros de la Unión Europea a adoptar leyes sobre el acoso sexual o modificar las leyes vigentes para cumplir la Directiva en octubre de 2005.

En 2005, China añadió nuevas disposiciones a la Ley sobre la protección del derecho de la mujer para incluir el acoso sexual. En 2006 se redactó "El Suplemento de Shanghai" para ayudar a definir aún más el acoso sexual en este país.

El acoso sexual fue específicamente penalizado por primera vez en la historia moderna de Egipto en junio de 2014. El acoso sexual sigue siendo legal en Kuwait y Yibouti.

La Recomendación General 19 de las Naciones Unidas de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer define el acoso sexual contra las mujeres:

El acoso sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil.

Numerosas leyes en el mundo que prohíben el acoso sexual reconocen que tanto hombres como mujeres pueden ser acosadores o víctimas de acoso sexual. Sin embargo, la mayoría de las reclamaciones de acoso sexual están realizadas por mujeres.¹⁷ En 2012 en Nueva Delhi reflejó que el 92 por ciento de las mujeres comunicó haber sufrido algún tipo de violencia sexual en espacios públicos a lo largo de su vida, y el 88 por ciento de mujeres comunicó haber sufrido algún tipo de acoso sexual verbal (incluidos comentarios no deseados de carácter sexual, silbidos, miradas o gestos obscenos) a lo largo de su vida. En 2014 una de cada 10 mujeres de la Unión Europea declara haber sufrido ciberacoso desde la edad de los 15 años, lo que incluye haber recibido correos electrónicos o mensajes SMS no deseados, sexualmente explícitos y ofensivos, o bien intentos inapropiados y ofensivos en las redes sociales. El mayor riesgo afecta a las mujeres jóvenes de entre 18 y 29 años de edad.

Hay muchas similitudes, y también importantes diferencias en las leyes y definiciones utilizadas en todo el mundo. El número de países que con leyes sobre acoso sexual es de 125 (cifras de 2016).

En la Unión Europea existe una directiva sobre acoso sexual. La directiva 2002/73/EC - de 23 de septiembre de 2002 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

En España el acoso sexual está definido en la Ley de Igualdad para la igualdad efectiva de hombres y mujeres aprobada en 2007. El artículo 7 define acoso sexual como "cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en





Gobierno Regional Ica



particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo." La ley también establece consideraciones en torno al tema en varios de sus apartados.

Multas administrativas que oscilan entre 790 y 3 950 soles se impondrán a las personas que acosen sexualmente en las vías públicas del distrito de Alto Selva Alegre, provincia de Arequipa, de acuerdo a ordenanza municipal recientemente aprobada y será publicada en 7 días aproximadamente.

El subgerente de Grupos Vulnerables de la Municipalidad de Alto Selva Alegre, Luis Contreras, detalló que se impondrán multas de hasta el 20% de la Unidad Impositiva Tributaria equivalente a 790 soles, por comportamiento verbal leve como frases, silbidos, gestos, sonidos de besos y otros, mientras que hasta 3 950 soles por comportamiento de índole sexual grave como tocamientos, masturbación pública, exhibicionismo y otros.

Para aplicar las sanciones administrativas, las autoridades contarán con el apoyo de las cámaras de seguridad instaladas en la jurisdicción, así como el personal de serenazgo al que deben acudir las personas que se sientan acosadas sexualmente.

El acoso sexual (físico o verbal) contra los niños, adolescentes, mujeres y hombres será sancionado hasta con S/3,950 (1 UIT) en el distrito de Lince. Las víctimas de esta situación podrán acudir a los miembros del Serenazgo para que procedan con la detención del agresor.

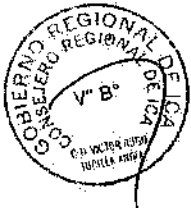
Esta Ordenanza N° 374-2016-MDL comenzó a regir desde este jueves 02 de junio del 2016, tras su publicación en el diario El Peruano. Para determinar el monto de la sanción, el municipio ha determinado la escala de agresión en leve y grave.

En el primer caso, la multa sería S/790 (20% de la UIT) para ellos que silben, lancen piropos, frases, gestos o sonidos de besos a una o más personas. Mientras que en el segundo, la sanción sería de S/3,950 para los que hagan tocamientos, frotaciones contra el cuerpo, masturbación pública o exhibicionismo, en contra de uno o más individuos.

Con la finalidad de tener datos estadísticos precisos para sustentar esta iniciativa solicitamos los pertinentes informes sobre el personal dependiente del Gobierno Regional que este inmerso en denuncias o sentenciados por actos de violencia sexual o tocamientos indebidos a las diferentes Direcciones Regionales Sectoriales, las Unidades Ejecutoras sectoriales ubicadas en cada Provincia, a los Centros de Servicios Subregionales (ex Gerencias Subregionales) así como también a los Proyectos Especiales Regionales.

Obtuvimos respuesta a nuestra petición de información y algo que nos preocupa de sobremanera es saber que sea el Sector Educación donde se dan la mayoría de los casos de denunciados o sentenciados por actos de violencia sexual o tocamientos indebidos.

Estos datos estadísticos nos preocupan de sobremanera pues no entendemos como en un sector donde se trabaja con niños y adolescentes que son las poblaciones más vulnerables sean los más perjudicados por las deseos insanos de quienes en vez de protegerlos los agreden.





Gobierno Regional Ica



Es terrible saber que malos profesores, que gracias a DIOS son una minoría, pero que es suficiente para dañar a nuestros educandos, sean quienes realizan actos reñidos contra el pudor, la decencia y las buenas costumbres, abusando del poder que ejercen sobre sus alumnos.

Es por ello pertinente que el Consejo Regional de Ica se pronuncie y rechace estos actos deshonestos y basado en las competencias de sacar adelante normas, pueda emitir un Acuerdo de Consejo Regional para evitar que más pederastas ingresen a laborar en las diferentes dependencias del Gobierno Regional de Ica.

Por ellos consideramos que es de suma urgencia y necesidad la implementación de esta Iniciativa Legislativa de tipo Regional que se convierta en un filtro que evite que personas trastornadas se conviertan en trabajadores y/o funcionarios del Gobierno Regional de Ica.

Que, estando a lo dispuesto y aprobado en Sesión Extraordinaria y con el voto aprobatorio del Pleno del Consejo Regional, y en uso de sus facultades establecidas en la Ley N° 27867, y sus modificatorias; y el Reglamento Interno del Consejo Regional, con dispensa de la aprobación del Acta de la fecha.

SE ACUERDA:

ARTÍCULO PRIMERO.- DECLARAR LA OBLIGATORIEDAD DE EXIGIR A TODOS LOS POSTULANTES A CARGOS DE CONFIANZA DESIGNADOS POR EL GOBERNADOR REGIONAL O DEL GERENTE GENERAL REGIONAL DE ACUERDO A SUS COMPETENCIAS, ASÍ COMO A LOS POSTULANTES A LAS CONVOCATORIAS DE PUESTOS DE TRABAJO EN TODAS LAS DEPENDENCIAS DEL GOBIERNO REGIONAL DE ICA COMO DIRECCIONES REGIONALES SECTORIALES, UNIDADES EJECUTORAS, OFICINAS ZONALES, CENTROS DE SERVICIOS SUBREGIONALES (EX GERENCIAS SUBREGIONALES), Y/O PROYECTOS ESPECIALES, LA PRESENTACION DEL CERTIFICADO PSICOLOGICO EMITIDO POR EL PROFESIONAL PERTINENTE.

ARTICULO SEGUNDO.- SOLICITAR al Gobernador Regional que ordene a las Direcciones Regionales Sectoriales, Unidades Ejecutoras sectoriales, Proyectos Regionales Especiales, Oficinas Subregionales, Oficinas Zonales, etc., que estén adscritos al Gobierno Regional de Ica implementar en el más breve plazo el presente Acuerdo de Consejo Regional de Ica.

ARTICULO TERCERO.- ESTABLECER que dicho Certificado Psicológico, sea expedido por el Colegio de Psicólogos del Perú y aquellas instituciones que, de acuerdo a norma, están facultadas a emitirlo; de conformidad a la Resolución N° 106- 2015- CDN-C.PS.P del Colegio de Psicólogos del Perú, que aprueba la "Guía Sobre la Estructura y Contenido Básico del Informe Psicológico, Certificado Psicológico o Certificado de Salud Mental". Con el objeto de acreditar que los contratados reúnan el perfil psicológico adecuado para el trabajo a realizar.

ARTICULO CUARTO.- ESTABLECER como infracción muy grave, el incumplimiento del requisito del Certificado Psicológico en la contratación del personal, lo cual dará lugar a las sanciones estipuladas por la Ley. En tal sentido, todas las dependencias del Gobierno Regional de Ica, adecuarán en el plazo perentorio sus procedimientos de convocatoria y contratación de personal, a las disposiciones establecidas en el presente Acuerdo de Consejo Regional a partir de su publicación.





Gobierno Regional Ica



ARTICULO QUINTO.- SOLICITAR que el Colegio de Psicólogos del Perú, las Facultades de Psicología tanto Públicas como Privadas asentadas en el territorio de la Región de Ica y demás Instituciones Públicas y Privadas pertinentes, para que presten su apoyo para lograr los objetivos de la presente Acuerdo de Consejo Regional de Ica.

ARTÍCULO SEXTO.- ENCARGAR a la Gerencia Regional de Administración y Finanzas y a la Secretaría del Consejo Regional de Ica, la publicación del presente Acuerdo de Consejo en el Diario encargado de las publicaciones judiciales de la Región y en el Portal Electrónico del Gobierno Regional de Ica, previa las formalidades de Ley.

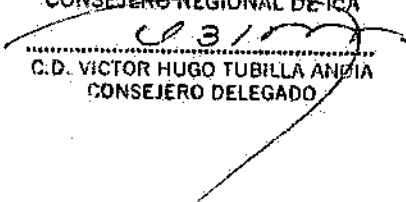
POR TANTO:

Regístrese, Publíquese y Cúmplase

Dado en la Sede del Consejo Regional de Ica,

C.D. VICTOR HUGO TUBILLA ANDIA
CONSEJERO DELEGADO.

GOBIERNO REGIONAL DE ICA
CONSEJERO REGIONAL DE ICA


C.D. VICTOR HUGO TUBILLA ANDIA
CONSEJERO DELEGADO

